

相談支援従事者研修のプログラム開発と評価に関する研究

研究代表者 小澤 温 筑波大学人間系教授

研究要旨

本研究では、相談支援専門員研修のカリキュラム、シラバス、プログラム、教材と教育方法の分析と開発、主任相談支援専門員に求められているコンピテンシー(専門的能力)とスーパーバイズの実践の解明、相談支援専門員のコンピテンシー習得をふまえた研修の進め方の分析、で明らかにされた内容を含んだ研修のモデル実施と全国的な研修への普遍化の検討、の4点を目的とした。その結果以下の知見を得た。1)相談支援専門員には、サービス等利用計画作成を中心としたアセスメントおよびプラン作成能力に加えて、他職種との連携・調整する力、チームアプローチのためのネットワーク形成力、利用者の主体性を引き出す力が必要なが示され、それに対応したカリキュラムを検討した。2)相談支援の専門的な能力は、個別ケースに対応する相談支援スキル(主に、初任研修レベル)、地域デザインにおける相談支援スキル(主に、現任研修レベル)、地域の人材育成における相談支援スキル(主に、主任相談支援専門員レベル)の3点から整理することができた。主任相談支援専門員のコンピテンシーとして研修・人材育成のスーパービジョンを示した。3)モデル初任研修に関しては、相談支援専門員に対して講義部分を除いた演習部分を4回にわたって実施し、モデル現任研修に関しては、同様に、相談支援専門員に対して講義部分と演習部分を4回にわたって実施した。その結果、いずれのモデル研修参加者の初期の理解水準の高さもあり、研修の教育効果に関してはさらなる検討が必要である。研修内容に関してはモデル研修参加者から概ね高い評価を得ることができた。

分担研究者：

島村 聡 沖縄大学人文学部 准教授  
沖倉 智美 大正大学人間学部 教授  
高野 龍昭 東洋大学ライフデザイン学部  
准教授  
森地 徹 筑波大学人間系 助教  
大村 美保 筑波大学人間系 助教

具体化とその実現を図ることは障害者総合支援法を円滑に進める上で喫緊の課題である。

本研究では、この報告書の指摘をもとに、相談支援専門員研修のカリキュラム、シラバス、プログラム、教材と教育方法の分析と開発、主任相談支援専門員に求められているコンピテンシー(専門的能力)とスーパーバイズの実践の解明、相談支援専門員と介護支援専門員、両者の視点をふまえた研修のあり方の分析、で明らかにされた内容を含んだ研修のモデル実施と全国的な研修への普遍化の検討、の4点を目的とした。

A. 研究目的

障害者総合支援法施行3年後の見直しについての社会保障審議会・障害者部会の報告書(平成27年12月)が公表された。そこでは、計画相談支援の質の向上に向けての研修制度の見直し、計画相談支援に関わる相談支援専門員への指導的な役割を担う主任相談支援専門員の制度化、意思決定支援ガイドラインを活用した相談支援専門員研修の実施とカリキュラムの見直し、相談支援専門員と介護支援専門員の連携の推進と両者の視点をふまえた研修のあり方、の4点の提案がなされた。この提案の

B. 研究方法

28年度の研究は次の3点の研究を推進した。  
1)相談支援専門員の研修教材・資料の収集と分析、2)都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集と分析、カリキュラム案の作成および研修担当者・関係者への調査分析、3)収集した教材・資

料分析から主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素の解明。

#### 1) 相談支援専門員に対する研修教材・資料の収集と分析

最初に、これまでの相談支援専門員の研修に関する実施経過を経年的にまとめながら、文献・資料の整理を行った。

さらに、先行研究として厚生労働科学研究及び障害者総合福祉推進事業等 28 本の報告書の中から相談支援専門員の人材養成に関する 6 本の報告書を研究題目から抽出した。そしてこの 6 本の報告書の内容を精査し、4 本の報告書で本研究課題となる相談支援専門員の人材養成に関わる内容を有することを確認した。その上で、この 4 本の報告書に関して、その内容を整理し分析した。

#### 2) 都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集と分析、カリキュラム案の作成および研修担当者・関係者への調査分析

都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集を行い、収集した資料をもとに、研修カリキュラム案（初任研修、現任研修）を作成した。

作成した相談支援専門員研修（初任者研修・現任研修）のカリキュラム案に対しての意見を把握するために、47 都道府県（研修担当者）2 政令指定都市（横浜市、川崎市）および、都道府県レベルで組織されている相談支援専門員協会（研修担当者）都道府県の研修に関わっている相談支援専門員（都道府県等からの紹介）に対して、質問紙調査を実施した。

調査項目は、講義科目、演習科目の（内容および時間配分）に関する意見、演習におけるインターバルに関する意見、その他全体に関わる意見の自由回答の記載を中心とした項目を設定した。

#### 3) 収集した教材・資料分析から主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素の解明

平成 28 年 3 月から 7 月に開催された「相談支援の質の向上に向けた検討会」の参考資料として提出された「これまでの主な相談支援関連の調査研究等」に記載されている内容をもとに、主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素についての整理を行った。

特に、実践に関する検討を中心としている報告書を中心に整理・分析した。具体的には、厚生労働科学研究費補助金（障害者対策総合研究事業（身体・知的等障害分野）厚生労働省障害保健福祉推進事業、独立行政法人福祉医療機構社会福祉振興助成事業を中心に、カリキュラムを見直すための関連資料となりそうなものについて整理・検討した。あわせて、介護保険における研修制度の見直しに関する文献利用も整理・検討した。

29 年度は、次の 4 点の研究を推進した。

- 1) 収集した教材・資料の整理から主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素の解明
- 2) 相談支援専門員向けの教材・教育方法についての検討
- 3) モデル研修では、経験のある相談支援専門員にモデル研修への参加を依頼し、各研修 20 名程度に対して検討したプログラム案による研修の実施
- 4) 教材・教育方法の妥当性、研修の効果を面接調査・質問紙調査による解明

#### （倫理面への配慮）

倫理的配慮が必要な調査研究に関しては、研究代表者（小澤 温）の所属する筑波大学において、人間系研究倫理審査委員会・東京地区委員会に調査研究実施の申請を行い、承認された。

#### C. 研究結果

28 年度研究では以下の知見を得た。

#### 1) 相談支援専門員の研修教材・資料の分析

障害者に対する相談支援・ケアマネジメントの歩みでは、1995 年に策定された「障害者プラン～

「ノーマライゼーション7カ年戦略」における「総合的な支援体制の整備」という提起により、「身近な地域において、障害者に対して総合的な相談・生活支援・情報提供を行う事業を、概ね人口 30 万人あたりに概ね2カ所ずつを目標として実施する」とされており、当時は各障害別として、身体障害者については「市町村障害者生活支援事業」が、障害児・知的障害者については、1990 年より先行して始まっていた「心身障害児(者)地域療育拠点施設事業(コーディネーター事業)」が「障害児(者)地域療育等支援事業」として、精神障害者については「精神障害者地域生活支援センター」がその事業主体とされ 1996 年より始まった。その手法については、後にまとめられる「障害者ケアガイドライン(2002年3月)」について、各障害別にケアガイドライン試行事業として、ケアマネジメントを駆使し手法や技術等モデル地域を設定し実施され、その実践に基づいて、研修カリキュラム等が開発された。また、そこで相談にのる支援者として、現在の相談支援専門員の元となる研修の指導者養成が、厚生労働省が主催となり 1998 年より始まり、伝達研修を実施する形で、都道府県での研修が開始された。

この当時の研修カリキュラムは、把握された文献・資料によるとケアマネジメントの普及期、各障害別、ニーズ・障害当事者からの障害別特性の講義、生活アセスメントが強調されており、社会資源改善・開発や福祉用具等のコマ(環境整備)もみられた。また、当時の制度上の位置づけや、今のような支給決定プロセス、サービス等利用計画というものもないため、ケアマネジメントの基盤とされた内容に時間を使うことができたことも指摘されている。

次に、相談支援専門員の業務、機能に関する調査研究を中心とした文献・資料の整理では、障害者自立支援法の施行後の平成 18 年以降のものを中心に収集整理を行った。その結果、研究報告書 26 文献を収集することができた。

内容を整理すると、自立支援協議会と相談支援体制に関するもの、相談支援事業所の実態調査に関するもの、相談支援プロセス・ケアマネジメントプロセスに関するもの、サービス等利

用計画の作成・評価に関するもの、相談支援専門員の育成に関するもの、の 5 分野に整理することができた。このうち、相談支援専門員の研修プログラムに関係すると思われる 4 文献に関して、詳細にその内容を分析した。取り上げた 4 文献は以下の通りである。

日本社会福祉士会(2008)『障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業報告書』平成 20 年度障害者保健福祉推進事業, 日本社会福祉士会。

かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク(2011)『障害者相談支援専門員現任研修の効果的な実施方法と研修マニュアルの作成に関する調査研究報告書』平成 22 年度障害者保健福祉推進事業, かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク。

野中猛(2012)『障害者の相談支援にかかる人材に関する研究』平成 23 年度厚生労働科学研究補助金障害保健福祉総合研究事業, 野中猛。

埼玉県相談支援専門員協会(2012)『相談支援専門員連携・育成強化のためのインターンシップ(実務研修 OJT)事業』平成 23 年度独立行政法人福祉医療機構社会福祉振興助成事業, 埼玉県相談支援専門員協会。

これらの文献の整理・分析の結果、相談支援専門員には、サービス等利用計画作成を中心としたアセスメントおよびプラン作成能力に加えて、他職種との連携・調整する力、チームアプローチのためのネットワーク形成力、利用者の主体性を引き出す力が必要なことが示された。

2)都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集と分析、カリキュラム案の作成および研修担当者・関係者への調査分析

都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集に関して

は、主に、主任研究者・分担研究者が関わっている研修のカリキュラムの収集とその内容の分析を行った。具体的には、埼玉県、神奈川県、愛知県、滋賀県、沖縄県の5県を中心に収集した。あわせて、研修終了時に確認のテストを実施している鹿児島県、岐阜県、高知県に関しては、その確認テストを収集した。

収集された5県の研修プログラムの分析では、いずれの研修においてもケアマネジメントに焦点をあてながらも、現任研修では、アセスメント能力に力点を置いているもの、ストレングス視点の習得に力点を置いているもの、モニタリングに力点を置いているものなど、都道府県による研修の力点の違いがあることが示された。

これらのカリキュラムの分析と整理から、相談支援専門員に必要な基本的な能力の整理を行い、初任研修と現任研修に関するカリキュラム案を作成した。あわせて、意思決定支援に関する研修をカリキュラムに入れることの可能性について検討を行った。

初任研修のカリキュラム案の検討では、人材育成体系や初任者研修のカリキュラムについて、現行カリキュラムの課題・改善すべき点を整理すること、質問紙調査やフォーカスグループインタビューのベースとなる、への改善策を盛り込んだモデルカリキュラムを作成することを目的とした。

現任研修のカリキュラム案の検討では、現行のカリキュラムは、障害者福祉の動向、都道府県(当該地域)地域生活支援事業、地域自立支援協議会、障害者ケアマネジメントの実践、スーパーバイズの5科目が実施要綱の中で標準カリキュラムとしてあげられている。このカリキュラムは初任者研修ほど詳細に設定されておらず、ある程度都道府県の裁量に任せている部分があり、全国標準化したカリキュラムとはなっていない状況があった。

先にふれた「相談支援の質の向上に向けた検討会」では、相談支援の資質の向上が必要であると指摘され、ソーシャルワーク、インフ

ォーマルサービスを含めた社会資源及び開発、地域とのつながりや支援者・住民等との関係構築、生きがいや希望を見出す等の相談支援の基本的な考え方としてまとめられている。

この4点をポイントをおさえた相談支援従事者現任研修モデルカリキュラム案(以下、現任カリキュラム)を作成する上で、平成22年に実施された「障害者相談支援専門員現任研修の効果的な実施方法と研修マニュアルの作成に関する調査研究」を参考にした。ここでは先行研究及び都道府県で行われている現任研修カリキュラムを整理し、相談支援をソーシャルワークとして捉え、相談支援、チームアプローチ、コミュニティワークを軸に構成されたカリキュラムが提示されている。また、このカリキュラムを実施する中で受講者のニーズに応じて修正してきた神奈川県の現任研修も参考にしながら、検討会で示された4つのポイントを含めたモデル現任カリキュラムを作成した。

以上、今回作成したカリキュラム案の特徴をまとめると、研修時間の延長(初任研修:現行5日を7日へ、現任研修:現行3日を4日へ)、講義科目の精査と演習(グループワーク)の強化をあげることができる。

このカリキュラム案に関して、研修を実施している都道府県担当部局、研修に協力している各地の相談支援専門員協会等に対しての意見交換会(埼玉県・神奈川県において実施)と質問紙調査を実施した。

作成したカリキュラム案に関しての意見を求めるために、都道府県及び政令指定都市には合計で49組の、都道府県相談支援専門員協会には合計で40組の、都道府県相談支援専門員協会から紹介のあった相談支援専門員には合計で663組の調査票をそれぞれ配布した。

その結果、332組の調査票が回収された(回収率44.1%)。なお、調査は2017年1月30日から3月8日までの間に実施した。

回答者の属性について、行政機関が36件

(10.8%) 都道府県相談支援専門員協会が106件(31.9%)、都道府県相談支援専門員協会から紹介のあった相談支援専門員が170件(51.2%)、無回答が20件(6.0%)であった。調査結果の詳細は資料1-2に示した。カリキュラム案に関しては、全体的に評価する意見が多くみられた。

その結果、カリキュラム内容に関しては評価する意見が多かったが、実際の研修の運営、指導者の確保等の課題が指摘された。

### 3)収集した教材・資料分析から主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素の解明

収集した教材・資料分析から、相談支援専門員(初任研修レベル)、相談支援専門員(現任研修レベル)、主任相談支援専門員の3つのキャリアステージに対応した能力(コンピテンシー)について整理を行った。

その結果、大きく、個別ケースに対応する相談支援スキル(主に、初任研修レベル)、地域デザインにおける相談支援スキル(主に、現任研修レベル)、地域の人材育成における相談支援スキル(主に、主任相談支援専門員レベル)の3点から整理することができた。今後、この3ステージに対応した研修教材、研修方法の開発が必要であることが示唆された。

介護保険制度における文献・資料の整理・検討から介護支援専門員の2015年以降の研修体系の見直しにおいては、2つの変化を見出すことができた。

1点目は、演習形式の課目の増加である。講義形式で知識を習得する課目よりも、事例をもとにしたケアマネジメントの技術を習得する演習形式の課目を重視している流れがある。これは、2010年以降の介護支援専門員に対する指摘・批判のうち、アセスメントの技術が不足しているという点に答えようとするものとも考えられる。

2点目は、医療的なニーズを有する利用者に

対するケアマネジメントを重視した課目が増加していることである。疾患別・状態別の利用者像を描き、それに対応した支援を効果的に行うための演習が増加している。これについても、介護支援専門員に対する指摘・批判のうち、医療的な問題に対応するスキルが不足しているという点に答えようとするものと考えられえ。併せて、医療・介護の連携推進という医療保険・介護保険の制度改正の流れに即したものとも言える。

ただし、これについては、ケアマネジメントで重視してきた生活全般への支援・環境の支援(変化)などという「社会モデル」を軽視し、心身機能の改善等を志向する価値・知識の拡大に繋がる危うさもうかがえる。

29年度研究では以下の知見を得た。

#### 1)主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素

本研究では、相談支援専門員の熟達化過程から、現任研修で育成する相談支援よりさらに経験を積んだ、地域の相談支援体制の中核となる相談支援専門員のカリキュラムを開発した。

具体的には、人材育成、協議会(地域援助技術)、運営・管理の内容について、受講生自らの実践を報告する内容を含む演習が主眼となる内容となった。

以上、これまでの文献・資料の整理から、相談支援専門員に対してのスーパービジョン、チームアプローチの際のコーディネーター役割、都道府県における相談支援従事者研修(初任研修、現任研修)の指導スキルに整理することができた。

#### 2)相談支援専門員向けの研修カリキュラム案と教材の開発

##### a)初任研修の研修カリキュラム案と教材開発

初任研修における科目と教材は以下の通りである。事前学習課題(障害特性など)、研修受講ガイダンス説明用資料、相談支援概論、障害者総合支援法、児童福祉法の理念、サービス、障害者総合支援法、児童福祉法の相談支援の基

本、相談支援におけるケアマネジメント技法、相談支援における地域への視点、演習で用いたモデル事例。

従来の初任者研修では、ケアマネジメントツールや演習に活用する様式については明確に示されておらず、実質的にケアガイドラインに示された様式とサービス等利用計画の厚生労働省の参考様式を活用することが通例であった。

本研究では、詳細な研修方法を示すことをコンセプトとしたため、プログラム例や様式例を改めて開発することとした。その際の視点は以下のとおりである。

#### 演習プログラムについて

演習の展開については詳細を記したプログラム案（進行表）の例を提案することとした。演習用教材についても、教材例を提案することとした。指導者用教材を併せて提示することとしているが、モデル研修では、簡易的に研修の視点を入れた教材を使用した

#### ケアマネジメントおよび演習様式について

サービス等利用計画作成事務に係る様式については、厚生労働省の示す参考様式が全国的に普及しており、この様式を実務上使ってゆくことが標準と想定されることから、既存の様式を活用することとした。

#### アセスメント様式について

ケアガイドラインに示された項目を標準として使っている都道府県が多いが、現行様式は医学モデルに視点が偏りがちなきらいがあるなど、課題があることから、この様式を改訂することとした。

以下の様式については、今回新たに提案することとした。

- ・ ストレングスの整理票
- ・ ニーズ整理票
- ・ 社会資源活用シート

#### b) 現任研修の研修カリキュラム案と教材開発

現任研修における科目と教材は以下の通りである。障害者（児）福祉に関わる制度解説、地域を基盤としてのソーシャルワーク、個別相談支援（意思決定支援を含む）、チームアプロ

ーチ、スーパービジョン、個別相談支援演習、チームアプローチ演習、コミュニティワーク演習、演習で用いたモデル事例。

研修受講ガイダンスは、現任研修における獲得目標や研修の内容を理解して受講してもらうことが目的である。現任研修では、初任者研修の振り返り並びに地域を基盤としたソーシャルワークの実践が行える人材育成のため4日間で実施される。ここでは、1日目に地域を基盤としたソーシャルワークを理解するため、講義を中心としたものから、2日目以降は個別相談支援、チームアプローチ（多職種連携）、コミュニティワークについての演習を中心に研修を行う

1日目は講義が中心、1日目以降は演習が中心となっている。

2日目の個別相談支援は、最初に研修のガイダンスを行い、2日目の獲得目標や内容等の説明を行う。講義は1日目の内容をもとに、事例を通して相談支援のプロセスや意思決定支援、チェックリストの記入の仕方の講義を行う。演習は、ここでの講義を踏まえ、事前課題（書式1）の報告及び検討、インターバル期間中に行う課題の整理・抽出したものをファシリテーターから助言を得る。最後に自己業務の振り返りとしてセルフチェックを記入する。1日目終了後、1ヶ月程度インターバル期間とし、演習で整理された課題を基幹相談支援センター等での協議を踏まえ実施してくる。

3日目のチームアプローチ（多職種連携）は、最初に研修ガイダンスを行い、3日目の獲得目標や内容等の説明を行う。講義は1日目の内容をもとに、事例を通して担当者会議の開催やチームアプローチ（多職種連携）の際の支援目的の共有、チェックリストの記入の仕方等の講義を行う。演習では、インターバル時の実践報告をした後に講義を踏まえて事前課題の検討を行い、次のインターバル期間中に行う内容を整理、最後に自己業務の振り返りとしてチェックシートの記入と共有、4日目に使用する代表事例を選出する。3日目終了後、1ヶ月程度インターバル期間とし、演習で整理された相談支援

体制や自立支援協議会の状況を基幹相談支援センター等で確認してくる。

4日目のコミュニティワークは、最初に研修ガイダンスを行い、4日目の研修の獲得目標や内容等の説明を行う。講義は1日目の内容をもとに、事例を通して地域のつながりや地域資源の活用、自立支援協議会の機能、ヒアリングシートの再記入等の講義を行う。演習では、ここでの講義を踏まえ、代表事例に対して地域資源を活用する等の検討、その後共通事例に対して模擬グループスーパービジョンを行い、地域とのつながりを意識した支援やグループスーパービジョンの必要性等について体験する。最後に事前課題として作成してきたヒアリングシートに対して演習で学んだことも踏まえて再チェックし、地域支援の際に必要な視点や主任相談支援専門員の役割等について考える。

### 3)モデル初任研修の効果と内容に関する評価

埼玉県、神奈川県の実験のある相談支援専門員18名に対して、講義部分を除いた演習部分に対して、4回にわたって、モデル研修を実施した。毎回、演習内容の理解度に関わる事前評価と事後評価及び内容及び資料等についての評価を4件法で行った。演習終了後は、モデル研修参加者に対して、その回の演習内容にそって、評価すべき点、改善すべき点についてグループインタビューを実施し、モデル研修の内容を検討した。

研修の効果判断のため行った受講前後の到達度評価では、受講前は平均3.22～3.53ポイントで、受講後は平均0.09～0.28ポイント上昇した。t検定ではいずれも研修の前後の平均値に有意差はなかった。教材・教育方法の妥当性を検討するため行った評価では、「内容」は平均2.7～3.2、「資料等」は平均2.6～3.1で、各日ごとの評価得点の平均値に有意差は検出されなかった。

### 4)モデル現任研修の効果と内容に関する評価

埼玉県、神奈川県の実験のある相談支援専門員18名に対して、作成したカリキュラムにそ

って講義部分と演習部分に対して、4回にわたってモデル研修を実施し、モデル初任研修と同様に評価とグループインタビューを実施した。

研修の効果判断のため行った受講前後の到達度評価では、受講前は平均3.00～4.00で、受講後は平均-0.36～0.36ポイント変化した。t検定ではいずれも研修の前後の平均値に有意差はなかった。教材・教育方法の妥当性を検討するため行った評価では、「内容」は平均2.8～3.4、「資料等」は平均2.8～3.5で、「内容」「資料等」について評価得点の平均値に有意差が検出されたのは、2日目「個別相談支援」の「資料等」のみであった。

## D. 考察

### 1)相談支援専門員の研修教材・資料の分析

相談支援専門員の人材養成に関する先行研究を検討してきた結果、初任者研修と現任研修では受講者に求められる対応が異なっており、初任者研修では相談支援事業における基本的な対応が、現任研修ではより専門性の高い対応がそれぞれ求められており、そのために必要となる研修内容が示されていた。

また、必要性が認められつつもOJTやOff-JTがうまく行われていない様子が示されていた。特にスーパービジョンについては、スーパーバイザーの必要性が示されているものの、実際にはスーパーバイザーが不在の状態にあることが問題点として指摘されていた。また、研修の効果の評価について必要とされながらほとんどなされていない状況が指摘されていた。

### 2)都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集と分析および研修担当者・関係者への調査分析

今回作成したカリキュラムの改定案は、この研修の目的として、相談支援をソーシャルワークとして位置づけたことへの理解を深めることにある。その目的に応じて、地域を基盤としたソーシャルワーカーとしての再確認(相談支援)、個人を地域で支える援助を実施する地域

と技術の獲得(チームアプローチ)、個を支える地域を作る知識と技術の獲得(コミュニティワーク)といった、地域を基盤においた相談支援技術の再確認と技術の獲得といった目標を設定している。さらに、研修の合間にインターバルを設け、基幹相談支援センター等での実地研修(OJT)をカリキュラムの中に盛り込みこむことで、研修後のグループスーパービジョンの体制をも視野に入れた研修体系としたことで特徴的である。

初任研修カリキュラム案の作成にあたっては、現行研修を改善する視点から、本来あるべき姿を追求した。その結果、受講生に対する要求水準が上がっているのと同時に、時間数増加や実施方法の明示など、予算的や講師の質・量の確保など、実質的に実施体制の強化を求める内容となっている。全国的に実施体制に差がみられる中、本カリキュラムを実施する場合、その実現を担保する体制整備が必要である。そのためには、都道府県行政と中核となる相談支援専門員の協働とその協議の場、その相談支援専門員が勤務する地域の基礎自治体等の理解と協力などがより一層求められる。

また、人材育成の観点からも市町村単位の相談支援体制整備の再検討が必要となる。例えば、地域における初任者研修の課題指導の体制、ひいてはOJTの実施についても含めた体制整備が求められる。これらは、基幹相談支援センターや主任相談支援専門員の役割に関する検討とつながる課題とも捉えられ、単に法定研修の指導者養成にとどまらない具体的なあり方の検討が必要である。

現任研修カリキュラム案の構成では、講義セルフチェック及びグループ討議(演習)グループスーパービジョン(演習)といった流れで行う。演習の前に講義を行うことで演習のポイントを確認し、講義の内容を自己の事例を通して自己業務の検証ができる形態とした。

演習では演習講師の配置が1グループに1名、グループの人数も6名を想定しており、演習での議論が活発に行うことに重きを置いたものとなっている。しかし、円滑な演習を行う

には演習講師にはスーパーバイザーとしての役割、グループスーパービジョン等の力量が求められることから、同時に演習講師を行える人材の育成が必要であることが示された。

意見交換会と質問紙調査の結果から、カリキュラム内容に関しては概ね評価する意見が多くみられた。ただし、都道府県においては、実際の研修の運営、指導者の確保が、担当者にとって、課題であり、現実の研修実施に関する懸念の指摘がみられている。

研修カリキュラムの改正にともなって、意思決定支援を研修に組み入れることに関しては、池決定支援とケアマネジメントとの関係をふまえて検討すると、次の2点が重要であることを指摘した。

第1点は、本人にまつわる社会資源ネットワークの可視化である。エコマップを作成することで、本人を取り巻く資源の種類やその本人との関係性、資源間の関係性を把握することができ、各々に対する働きかけの方法を検討することができる。各々の資源(本人のもてる力を含む)の、これまで(過去と現在)を振り返り、これから(今後)の役割分担と連携を確認することも可能となる。

第2点は、意思決定(支援)過程の記録化である。意思決定支援の経過記録を作成することで、以下の視点で、本人とのコミュニケーションを振り返ることが可能となる。

- a. 本人の意向を無視していないか
- b. 本人の言葉の意味を吟味しているか
- c. 支援者の都合が優先されていないか
- d. 既存の社会資源だけが前提となっていないか
- e. 先に結論があって話し合いをしていないか

本人と相談支援専門員(サービス管理責任者)との支援関係の記録も重要である。ここでは、支援記録として、ケアマネジメント過程における二者間のやりとりを記述することが必要である。

意思決定支援会議の記録も重要である。ここでは、会議録として、会議内容や経過を記述することが重要である。特に、本人参加の状況や



立場による意見の相違(ズレ)を越えて、意思決定支援の方針の合意形成(方針の一本化)を図った判断基準や根拠を、参加者全員で確認することも可能となる。

以上を踏まえ、事例を用いて行う演習の実際(ファシリテーション・スーパービジョンの技法も含む)を検討する必要がある。

### 3)収集した教材・資料分析から主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素の解明

主任相談支援専門員の養成の必要性に関して、これまでの相談支援専門員の人材育成及び研修について、これまでの変遷を通して考察を行った。行財政改革による自治体への事務移譲、措置から契約への流れ、障害者自立支援法による計画相談の登場によって、ガイドラインの目指したケアマネジメントによる当事者主体と地域の変革という趣旨は翻弄されてきた側面はあったものの、心有る都道府県や市町村行政の踏ん張りや専門職団体の提言に加え、相談支援専門員自身の活躍によって、ソーシャルワークを展開する相談支援専門員(あるいは相談支援体制)とそれをスーパーバイズする主任相談支援専門員こそ重要であるという理念は継続・維持されてきたといえる。

さらに、昨今の格差社会の拡大という大きな課題に立ち向かうため、原点回帰ともいえる議論となったのが、相談支援の質の向上に向けた検討会での「幅広い見識を有するソーシャルワーカーとしての活躍」に関する議論であった。

相談支援専門員の初任者研修という点に絞れば、障害者ケアマネジメント従事者養成の時代から一貫して利用者中心の考え方や地域ネットワークづくり、社会資源の開発がシラバスとして組み込まれて来たが、障害者自立支援法以降の計画相談支援においてサービス等利用計画書を作成する相談支援専門員と個別支援計画書を作成するサービス管理責任者との良好な関係づくりといった、制度上のシステムに関する研修課題が表面化してきており、日本相

談支援専門員協会が初任者研修を二分化し、実務的なOJT研修を間に挟んで実施するという案を提示するに至ったと考えられる。

また、現任研修に関しても、現行の専門分野別研修に相当するものを初任者研修の後に入れ、自己の課題に即したブラッシュアップを図った上で、5年に一回の振り返り型の更新研修にて、自立支援協議会の運営や社会資源開発のスキルを確認するという提言がある。これは相談支援専門員の更なる成長により、主任相談支援専門員として地域のリーダーや事業所の管理者、圏域のスーパーバイザーといったキャリアアップを想定したことに繋がること示唆された。

相談支援専門員のキャリア形成という点では、先の「相談支援の質の向上に向けた検討会」において主任相談支援専門員(仮称)を基幹相談支援センターに配置し、初任研修、現任研修のOJTの指導体制を強化することも検討すべきことである。そのためには主任相談支援専門員になるための何らかの経験年数やスキルといった要件が設定されることでキャリアアップの可能性が生じる。その育成のための研修プログラムも新たに必要となる。

以上のように、相談支援専門員の現行の初任者・現任者研修は、相談支援専門員のソーシャルワーカーとしての価値倫理から地域をベースとした支援の方法、さらにOJTによる実務に関する知識に至るまで、改めて主任相談支援専門員による研究体制の強化を検討する必要性に迫られた。またそれは、児童発達支援や就労支援といった専門分野でのキャリア形成との関係や主任相談支援専門員のキャリア形成も意識しつつ、多角的な視点をもった人材により進められる必要がある。

### 4)主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素

本研究では、相談支援専門員の熟達化過程から、現任研修で育成する相談支援よりさらに経

験を積んだ、地域の相談支援体制の中核となる相談支援専門員のカリキュラムを開発した。このことに関して、今後は、基幹相談支援センターの役割や実際の運用における主任相談支援専門員の役割や業務内容を再度整理し、その業務遂行に必要なコンピテンシーの見直しやそれに伴うカリキュラムの改訂が必要になると考えられる。

主任相談支援専門員のあり方に関して、介護保険制度における主任介護支援専門員のこれまでの研修の内容を整理した。

その結果、主任介護支援専門員は、介護支援専門員のスキル不足に対するスーパービジョンや介護保険制度で求められる医療介護連携・地域連携を促進する者として期待されて誕生し、その要件が厳格化（研修のボリュームの増大、更新制、研修の修了時評価など）されるとともに、その活躍の場が広がってきた（OJT的な研修の引受先の機会拡大など）。

また、地域包括支援センターに配置される職員として規定されているものの、それを援用して居宅介護支援事業所に置くことも認め、事業所内外でのスーパービジョンやOJTの研修を行うことで報酬上の加算を得ることも可能としている。さらには、今後は事業所の運営管理にあたらせることも決まっている。

このことは、今後の主任相談支援専門員の研修を考える上で示唆を与えると考える。

#### 5) 相談支援専門員向けの研修カリキュラム案と教材の開発

29年度はカリキュラムをさらに詳細に検討し研修シラバスの作成を行った。シラバスを作成するにあたり、28年度は概略的に示した研修実施上の留意点をさらに詳細に明示した。

29年度のシラバス検討のポイントとした点と同時に特に留意が必要なのは、本カリキュラムを効果的に実施するためには、研修全体をデザインするチームが必要な点である。このチームには、自治体担当者や研修実施機関の担当者だけでなく、学識経験者や各都道府県の相談支援体制整備の中核となる実務者（基幹相談支援センターの中核となる主任相談支援専門員や

その職能団体である都道府県相談支援専門員協会のメンバー）の参加が必須である。

そのためのチーム作りや予算編成も含めた検討は、複数年かけて行われ、次第に土壤が醸成されてゆくものと想定される。

講義における知識や価値のわかりやすい教授、演習における実際の業務場面に即した実践的な研修など、それぞれの教育方法によって効果的な担い手は異なる。そのため、主な担い手についてもシラバスに明記した。

特に、演習にその地域の中核となる実践者を配置することの重要性には留意すべきであるが、以下にその理由を述べる。

本研究で触れられているとおり、相談支援専門員の質の向上には、OJTが必須であり、今後は基幹相談支援センターの中核となる主任相談支援専門員が担い手となり、実践されてゆく環境となることが想定される。

現代の学習理論においては知識伝達型ではなく、アクティブラーニング等参加学習型の学びの環境が有効な場合が多いとされ、職業教育においてもそのことが言われている。

この観点から、シラバスにおいて、受講生が能動的に参加できる学習環境デザインの採用を研修の企画立案において留意するよう明記し、グループワークによる参加型の科目を多く採用、その運営方法についても標準的なありかたを示すなどの工夫を行った点も重要である。

#### 6) モデル初任研修の効果と内容に関する評価

モデル初任研修参加者の事前、事後評価の結果から、モデル研修参加者の初期の理解水準の高さにより研修効果をあまり高くしていないことが示唆された。

研修内容に関しては次の点が面接調査から示された。

相談支援の基盤としてのソーシャルワークの位置づけを明示する必要があること

ストレングス視点に加えて相談支援専門員としての見立てについて講義に盛り込むこと  
意思決定支援や地域支援に関する初任者研修から現任者研修に至る連続性や対応関係についての意識の必要性

## 7)モデル現任研修の効果と内容に関する評価

モデル現任研修参加者の事前、事後評価の結果から、モデル初任研修と同様に参加者の初期の理解水準の高さにより研修効果をあまり高くしていないことが示唆された。

研修内容に関しては次の点が面接調査から示された。

初任者研修との連動についての必要性

個別相談支援の用語・概念の整理の必要性

コミュニティワークの内容の整理の必要性

グループスーパービジョンの内容の整理の

必要性

演習方法の検討

インターバル期間の課題

## E．結論

2年間にわたる研究から以下の知見を得た。

1)相談支援専門員には、サービス等利用計画作成を中心としたアセスメントおよびプラン作成能力に加えて、他職種との連携・調整する力、チームアプローチのためのネットワーク形成力、利用者の主体性を引き出す力が必要なことが示された。

2)カリキュラム内容に関しては評価する意見が多かったが、実際の研修の運営、指導者の確保等の課題が指摘された。

3)相談支援の専門的な能力は、個別ケースに対応する相談支援スキル(主に、初任研修レベル)、地域デザインにおける相談支援スキル(主に、現任研修レベル)、地域の人材育成における相談支援スキル(主に、主任相談支援専門員レベル)の3点から整理することができた。

4)主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素を整理し、モデル初任研修、モデル現任研修のカリキュラム案にそって、各科目の教材と教育方法を検討した。

5)モデル初任研修に関しては、相談支援専門員18名に対して講義部分を除いた演習部分を4回にわたって実施した。

6)モデル現任研修に関しては、同様に、相談支

援専門員18名に対して講義部分と演習部分を4回にわたって実施した。いずれのモデル研修参加者の初期の理解水準の高さもあり、研修の教育効果に関してはさらなる検討が必要である。研修内容に関してはモデル研修参加者から概ね高い評価を得ることができた。

## F．研究発表

### 1．論文発表

小澤温「相談支援の現状と課題」、発達障害白書編集委員会編「発達障害白書2017年版」、144-145頁、2016年9月、明石書店

小澤温「障害者の自立支援と障害者福祉の動向」、アカデミア、117号、20-25頁、2016年10月、市町村アカデミー

小澤温「第1章 意思決定支援の状況と課題」、小澤温・大石剛一郎・川崎市障がい者相談支援専門員協会編「事例で学ぶ 障がいのある人の意思決定支援 地域生活を支える成年後見活動」、10-31頁、2017年3月、現代人文社

小澤温「計画相談の質を考える」、発達教育、36巻7号、1頁、2017年6月

小澤温「障害福祉制度の近年の動向と課題」、社会保障研究、2巻4号、442~454頁、2018年3月

### 2．学会発表

大村美保・森地徹・小澤温「相談支援従事者研修のプログラム開発と評価に関する研究」日本発達障害学会第52回大会、2017年8月

Atsushi Ozawa: Actual Status on Case Management for Persons with Disabilities in Japan, 33<sup>rd</sup> Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, 2017.10.10 (Honolulu, USA)

## G．知的財産権の取得状況

特になし。